CÓDIGO DE CONDUTA COMO FERRAMENTA DE PREVENÇÃO E PRMOÇÃO DE UM AMBIENTE ÉTICO

Autor(res)

Leonardo Cosme Formaio
Leonardo Maria

Categoria do Trabalho

Iniciação Científica

Instituição

CENTRO UNIVERSITÁRIO ANHANGUERA

Introdução

O Compliance e o Código de Conduta não são apenas um conjunto de regras: é um convite para refletir sobre como cada escolha impacta a ética, a integridade e a imagem da organização, não buscando apenas cumprir a lei — ele desafia cada um de nós a agir de acordo com valores que fortalecem a governança, preservam a reputação e constroem um espaço de trabalho justo, inclusivo e transparente.
A Constituição Federal, a CLT, a Lei nº 14.457/2022 (que trata do combate ao assédio e discriminação), a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e a Lei nº 13.709/2018 (LGPD) fornecem a base normativa que sustenta tais programas. Além disso, convenções da OIT e decretos regulamentadores (como o Decreto nº 11.129/2022) reforçam a importância da ética, da transparência e da não discriminação nas relações de trabalho.
Assim, os códigos de conduta, aliados a canais de denúncia independentes, treinamentos periódicos e aplicação proporcional de sanções disciplinares, revelam-se pilares de um compliance trabalhista efetivo, capaz de prevenir e reparar violações como assédio moral, assédio sexual, discriminação, nepotismo, corrupção e incidentes de privacidade.

Objetivo

Analisar o papel do Compliance e Código de conduta na prevenção de assédio moral, assédio sexual e discriminação, avaliando relevância das políticas internas como instrumentos de governança e integridade.
Evidenciar a integração como diferencial competitivo e expressão de responsabilidade social corporativa.

Material e Métodos

Foi realizada análise qualitativa e exploratória, com base em: Revisão bibliográfica e documental, abrangendo Constituição, CLT, Lei nº 14.457/2022, Lei nº 12.846/2013, Lei nº 13.709/2018 e Convenção nº 190 da OIT.
Estudo doutrinário e jurisprudencial, destacando a aplicação prática do compliance em empresas brasileiras.
Consulta a artigos científicos que discutem a eficácia do compliance trabalhista no combate a ilícitos e na promoção da integridade organizacional.

Resultados e Discussão

Compliance pode ser compreendido como o conjunto de práticas, normas e procedimentos que asseguram a

conformidade da organização com a legislação vigente, regulamentos internos e padrões éticos.
Segundo FORMAIO (2023), programas de integridade detectam e corrigem desvios. De acordo com CARLOTO (2023), formaliza valores como integridade e transparência. Cláusulas com consequências (advertências, demissão), incentivos (folgas, bonificações) e treinamentos engajam colaboradores, fortalecendo a ética e a sustentabilidade
A esse respeito, de acordo com a tese de mestrado de 2023 de Leonardo Cosme Formaio, com base no Decreto nº 8.420/2015 e na CGU, define o Programa de Integridade como um conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades. O objetivo é a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes para detectar e corrigir desvios, fraudes e atos ilícitos, incluindo os praticados contra a administração pública.
O código de conduta, quando articulado ao programa de Compliance, constitui um instrumento relevante para a prevenção e resolução de conflitos no âmbito organizacional. A questão que se impõe, contudo, é como delimitar os elementos que devem compor esse código e de que maneira o efetivar na prática cotidiana das instituições.
Devendo os quais ser regidos aos direitos humanos, demonstrando a imagem da empresa, este código de conduta interno, é uma declaração de valores, missão e princípios da empresa, podendo ser elaborado ao lado de políticas e regulamento internos, sendo uma ferramenta essencial que norteia as diretrizes há práticas éticas, sociais e morais (CARLOTO, 123/126, 2023).
Os códigos de conduta são instrumentos centrais de um programa de integridade, eles formalizam valores como, lealdade, transparência, sustentabilidade e respeito aos direitos humanos, orientando empregados e terceiros. Devem ser escritos em linguagem clara, acessível e ilustrados com exemplos práticos, o que garante maior assimilação.
O desenvolvimento de um código de conduta deve partir dos valores e princípios da empresa, trazendo normas claras e acessíveis. Seu descumprimento pode gerar sanções, como advertências ou justa causa, enquanto a observância pode ser reconhecida por meio de bonificações e incentivos.
A base de um código de conduta sólido e bem estruturado assenta-se em três pilares fundamentais: prevenir condutas inadequadas, detectar eventuais desvios e reparar as situações que possam comprometer a integridade organizacional.
Quando elaborado de forma clara e efetiva, o código deixa de ser apenas um documento formal e passa a representar um compromisso vivo da organização com a ética, a transparência e a responsabilidade. Mais do que orientar comportamentos, ele consolida a cultura da integridade, fortalece a confiança entre todos os envolvidos e garante maior sustentabilidade e credibilidade à empresa no mercado.
Assim incluindo cláusulas explicando as consequências que podem gerar advertências, suspensão ou justa causa por violações, reforça a seriedade.
Podendo também incluir as cláusulas de bonificações ou reconhecimentos por conduta ética, o que motiva a adesão, como por exemplo, um colaborador que cumprir as horas sem atrasos, podemos bonificar ele com o dia de folga no aniversário, incluindo também treinamentos, assim aumentando há capacitações dos colaboradores e gerando mais produtividade e engajamento.

Conclusão

O código de conduta bem estruturado promove uma cultura ética nas organizações. Compliance garante conformidade com leis e padrões éticos, com prevenção de conflitos. Além disto, o código de conduta atua como um importante balizador de condutas e mediação das expectativas nas relações de trabalho, contribuindo com a disseminação da cultura de eticidade e respeito mútuo nas relações de trabalho.

Referências

CARLOTO, Selma Maria Ferreira. Compliance Trabalhista. 4. ed. Editora LTR, 2023., p. 125-126.
Formaio, Leonardo Cosme. Tese de Mestrado, 2023. Baseado no Decreto nº 8.420/2015 e na Controladoria-Geral da União (CGU).
https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/69606/1/Tese_Mestrado_2023.pdf Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013).
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm